

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PERUSAHAAN PADA MITRA PT. PLN (PERSERO) ULP KOTA BIMA

Nurseha

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Bima nseha768@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on organizational commitment of company employees at partners PT.PLN (Persero) ULP Kota Bima. This research was conducted at Partners PT.PLN (Persero) ULP Kota Bima. This research was conducted using associative research. The population used in this research is 46 employees of the contract at partners of PT. PLN (Persero) Ulp. Bima City are 46 employees. With a research sample of 34 permanent employees, with the sampling technique using purposive sampling technique. Data collection techniques used, 1, observation, 2 documentation, 3, questionnaire 4, literature study. The data analysis technique used is, validity test, reliability test, classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient test, determination coefficient test, multiple regression analysis test, hypothesis test (t test and F test). The results of this study indicate that Work Motivation and Job Satisfaction simultaneously influence the Company's Employee Organizational Commitment at Partners PT PLN (Persero) ULP Kota Bima.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra PT.PLN(Persero) ULP. Kota Bima. Penelitian ini dilakukan Pada Mitra PT.PLN(Persero) ULP. Kota Bima. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini Pegawai kontrak pada mitra PT.PLN (persero) ULP. Kota Bima sejumlah 46 pegawai. Dengan sampel penelitian 34 karyawan Tetap, dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang di gunakan , 1,observasi, 2 dokumentasi, 3, kuisioner 4, studi pustaka. Teknik analisa data yang di gunakan, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji koefisien korelasi, Uji koefisien Determinasi, Uji Analisis regresi Berganda, Uji hipotesi (Uji t dan Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja bersamaan berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra PT. PLN(Persero) ULP Kota Bima.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Dewasa ini pegawai dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Dalam persaingan global, perusahaan dihadapkan dalam tantangan besar untuk menenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Menurut (Hasibuan, 2012) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi mampu menghadapi tantangan persaingan global. Pegawai adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana dan instruktur yang ada. Pegawai merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu proses yang mengakibatkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor motivasi. Listrik merupakan pendorong kegiatan ekonomi dan peningkatan kualitas kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri bahwa listrik adalah salah satu energi yang paling dibutuhkan manusia untuk bertahan

hidup. PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang menyediakan listrik di Indonesia terus berusaha menyediakan pelayanan terbaik bagi pelanggannya, sehingga menuntut semua elemen yang terlibat di dalamnya untuk terus meningkatkan kinerja atau performa kerjanya. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Perilaku adil bagi seorang pegawai belum tentu dinilai adil oleh pegawai lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan pegawainya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai sehingga pegawai merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang pegawai yang termotivasi, pegawai tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan organisasi. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp Kota Bima

pegawai dapat menurunkan komitmen organisasi ataupun meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan organisasi. Pegawai yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional Pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan hasil observasi pada perusahaan Mitra PT. PLN (Persero) Ulp. Kota Bima temukan beberapa masalah dimana masih

TELAAH LITERATUR

Kepuasan Kerja (X)

(Hani, 2015) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. (Hasibuan,

Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja menurut (Feriyanto & Shyta, 2015) adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Menurut McClelland dalam

kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan dimana dalam bekerja pegawai masih kurang bersemangat dikarenakan kurangnya pemantauan dan koordinasi dari pemimpin. Terkait kepuasan kerja dirasakan pegawai karena sistem penggajian yang kurang bagus sehingga terdapat menurunnya sikap komitmen pegawai dalam bekerja. Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra PT. PLN (persero) ULP Kota Bima”.

2012) bahwa indikator kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap peraturan dan sikap atasan
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap promosi
5. Kepuasan terhadap Gaji/Kompensasi

(Robbins & Judges, 2011) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan untuk berprestasi
3. Kebutuhan akan afiliasi

Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

Secara teoritis disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja, sementara kepuasan yang rendah pada organisasi adalah sebagai rangkaian penurunan moral organisasi dan meningkatnya absensi. Kepuasan kerja pegawai dan kondisi kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya mereka bekerja lebih keras dan lebih baik dibanding dengan pegawai yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi kerja yang tidak kondusif. Kepuasan kerja dan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini termaksud penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara

organisasi. (Robbins & Judges, 2011). Menurut Allen dan Mayer dalam (Robbins S. , 2012) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative*

sikap pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai. Untuk melihat pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang bisa kita jadikan acuan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Ari & Sriathi, 2018), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada The Kirana Hotel Resto and Spa Cangggu Bali dan (Tania & Sutanto, 2013).

dua variabel atau lebih (sugiyono, 2012:26). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp Kota Bima

skala Likert. Adapun populasi yang digunakan yaitu 46 orang pegawai yang berkerja di perusahaan pada mitra PT. PLN (persero) Ulp. Kota Bima. Teknik *sampling* yang di gunakan adalah *sampling purposive* sesuai dengan kebutuhan peneliti yaitu jumlah sampelnya 34 orang pegawai kontrak sebagai responden. Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Dai Knife. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terkait maka

digunakan kusioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan .kusioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh item variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju akan diberi skor 5
- Jawaban setuju diberi skor 4
- Jawaban netral diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung yang dimana N = 34 dengan taraf

signifikan 5 % maka diperoleh r sebesar 0,339 , untuk lebih jelasnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Variabel	indikator	Total Pearson Corelation	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,300	0,339	Valid
	X1.2	0,300	0,339	Valid
	X1.3	0,300	0,339	Valid
	X1.4	0,300	0,339	Valid
	X1.5	0,300	0,339	Valid
	X1.6	0,300	0,339	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,300	0,339	Valid
	X2.2	0,300	0,339	Valid
	X2.3	0,300	0,339	Valid
	X2.4	0,300	0,339	Valid
	X2.5	0,300	0,339	Valid
	X2.6	0,300	0,339	Valid
Komitmen	Y1.1	0,300	0,339	Valid
	Y1.2	0,300	0,340	Valid
	Y1.3	0,300	0,341	Valid

Organisasi onal Pegawai (Y)	Y1.4	0,300	0,342	Valid
	Y1.5	0,300	0,343	Valid
	Y1.6	0,300	0,344	Valid

Uji Reliabilitas

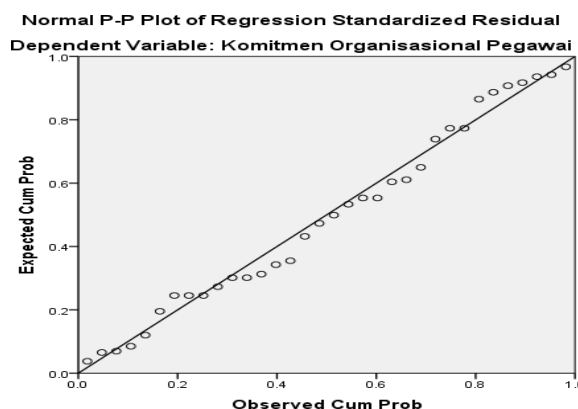
Uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu membandingkan standar reliabel dengan cronbach's alpha yang dimana standar

reliabel harus > 0,60, selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,689	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,752	Reliabel
Komitmen Organisasi onal Pegawai	0,773	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Grafik P-P Plot Regression Standardized Residual diatas menunjukkan butiran bola mengikuti garis diagonal maka dapat

disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

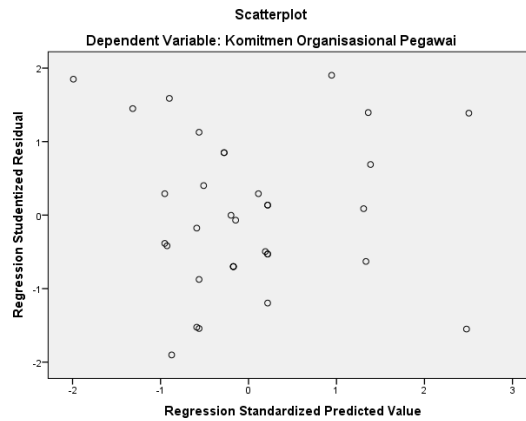
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0.52	1.924
	Kepuasan Kerja	0.52	1.924

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp Kota Bima

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel X1 dan X2 nilai VIF nya adalah 1,924 < 10,00 dan nilai tolerance value 0,52 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Heterokedestisitas



Berdasarkan grafik Scatterplot diatas disimpulkan bahwa data tersebut tidak bahwa butiran bola menyebar luas dan terjadi residual. tidak membentuk suatu pola maka dapat

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	0.598	1.529	1.377
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional Pegawai					

Berdasarkan tabel diatas untuk nilai durbin-watson nya yaitu sebesar 1,377 lebih kecil dari batas atas (du) yakni 1,652 dan kurang dari (4-du) 4-1,652 = 2,348 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi

Analisis Regeresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.984	2.968		2.016	.053
	Motivasi Kerja	.050	.176	.043	.284	.778
	Kepuasan Kerja	.692	.140	.758	4.956	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional Pegawai						

Berdasarkan tabel di atas variabel terikat pada penelitian ini yaitu komitmen organisasional pegawai sedangkan untuk variabel bebasnya yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2x_2$

$$Y = 5,984 + 0,50X_1 + 0,692X_2$$

Yang dimana

Y = variabel terikat ,

b1 = koefisien regresi X1 ,

X1 = variabel bebas X1 ,

a = konstanta

b2 = koefisien garis regresi X2 ,

X2 = variabel bebas X2.

- a) Nilai constanta ialah 5,984 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja

Koefisien Korelasi

Dapat dilihat nilai koefisien korelasi (R) variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,789. Maka dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap

adalah 0 maka komitmen organisasional pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp Kota Bima yaitu sebesar 5,984.

- b) Kepuasan kerja (X1) yaitu sebesar 0,050 yang berarti variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 0,050 terhadap komitmen organisasional pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp Kota Bima.
- c) Motivasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,692 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X1) terhadap komitmen organisasional Mitra Pt.Pln (Persero) Ulp Kota Bima

komitmen organisasional pegawai sebesar 78,9%. sedang untuk 21,1% sisa nya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp Kota Bima

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,623 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja hanya mempengaruhi

komitmen organisasional pegawai sebesar 62,3%. Dan untuk 37.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.984	2.968		2.016	0.053
	Motivasi Kerja	0.05	0.176	0.043	0.284	0.778
	Kepuasan Kerja	0.692	0.14	0.758	4.956	0

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui :

1. t hitung variabel motivasi kerja sebesar $0,284 < t$ tabel yaitu 2,040 dan nilai sig $0,778 > 0,05$ yang artinya bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, jadi kesimpulan nya yaitu tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Pada Mitra Pt.Pln (Persero) Ulp Kota Bima.

2. t hitung variabel kepuasan kerja sebesar $4,956 > t$ tabel yaitu 2,040 dan nilai sig $0 < 0,05$ yang artinya bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, jadi kesimpulan nya yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp. Kota Bima.

Uji f

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.583	2	59.792	25.585	.000 ^b
	Residual	72.446	31	2.337		
	Total	192.029	33			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat F hitung sebesar 25,585 dengan nilai F tabel adalah 3,29 sehingga nilai F hitung > F tabel atau $25,585 > 3,29$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti variabel

SIMPULAN

Hasil uji t menunjukkan t hitung variabel motivasi kerja sebesar $0,284 < t$ tabel yaitu 2,040 dan nilai sig $0,778 > 0,05$ yang artinya bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, jadi kesimpulan nya yaitu tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp. Kota Bima. Dan t hitung variabel kepuasan kerja sebesar $4,956 > t$ tabel yaitu 2,040 dan nilai sig $0 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi kesimpulan nya yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap

DAFTAR PUSTAKA

Ari, S., & Sriathi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 9*, 4628-4656.

Feriyanto, A., & Shyta, T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Penerbit Media Tera.

Hani, H. T. (2015). *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM*.

motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp. Kota Bima.

komitmen organisasional pegawai Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp. Kota Bima. Hasil uji f F hitung sebesar 25,585 dengan nilai F tabel adalah 3,29 sehingga nilai F hitung > F tabel atau $25,585 > 3,29$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai perusahaan Pada PT. PLN (Persero) Ulp. Kota Bima.

Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S., & Judges. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2012). *Metode Pendekatan Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*

*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai
Perusahaan Pada Mitra PT. PLN (Persero) Ulp Kota Bima*

(edisi 26). Bandung: Alfabeta.
Tania, & Sutanto. (2013). Pengaruh
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Komitmen

Organisasional Karyawan PT. DAI
KNIFE di Surabaya. *Agora Vol. 1,*
No.3.